

PRISTOJNOSTI DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV V PODJETJU V ZVEZI Z UPORABO SISTEMOV UMETNE INTELIGENCE V DELOVNIH RAZMERJIH

DARJA SENČUR PEČEK, ALJOŠA POLAJŽAR

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija
darja.sencur-pecek@um.si, aljosa.polajzar@um.si

Avtorja obravnavata vprašanje vsebine pristojnosti delavskih predstavnikov v podjetju v zvezi z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih. Pri tem se osredotočata na relevantne pravne vidike po slovenski pravni ureditvi in po pravu EU ter obravnavata obe vrsti delavskih predstavništev, ki v Sloveniji delujeta na ravni podjetja. Avtorja zaključujeta, da imajo delavski predstavniki pomembne pristojnosti v zvezi z uvajanjem/uporabo sistemov umetne inteligence v okviru delovnih razmerij. Te se nanašajo na splošno področje obveščanja in skupnega posvetovanja v okviru podjetja ter na področje varnosti in zdravja pri delu. Pri tem je sicer res, da besedilo zakonskih pristojnosti delavskih predstavnikov pojma »umetne inteligence« (algoritemskega upravljanja ipd.) ne omenja izrecno, kljub temu pa je treba uporabiti in ustrezno razlagati določena splošna (že obstoječa) pravila. Ob upoštevanju obravnavane ureditve na ravni EU avtorja predlagata določene možne zakonske izboljšave *de lege ferenda*.

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.pf.11.2025.2](https://doi.org/10.18690/um.pf.11.2025.2)

ISBN
978-961-299-086-2

Ključne besede:

umetna inteligenca,
delovno razmerje,
delavski predstavniki,
varstvo osebnih podatkov,
varnost in zdravje pri delu,
kolektivno dogovarjanje,
sveti delavcev



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.pf.11.2025.2](https://doi.org/10.18690/um.pf.11.2025.2)

ISBN
978-961-299-086-2

THE POWERS OF WORKERS' REPRESENTATIVES IN AN UNDERTAKING IN RELATION TO THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEMS IN EMPLOYMENT RELATIONS

DARJA SENČUR PEČEK, ALJOŠA POLAJŽAR

University of Maribor, Faculty of Law, Maribor, Slovenia
darja.sencur-pecek@um.si, aljosa.polajzar@um.si

Keywords:

artificial intelligence,
employment relationship,
workers' representatives,
personal data protection,
health and safety at work,
collective bargaining,
works councils

The authors address the question of the powers of workers' representatives in an undertaking in relation to the use of artificial intelligence in an employment relationship. The authors focus on relevant legal aspects under Slovenian and EU law – and discuss two types of worker representation operating at the company level in Slovenia. The authors conclude that workers' representatives have important competences in relation to the introduction/use of AI systems in the context of employment relationships. The latter relate to the general area of information and joint consultation within the company and to occupational safety and health. It is true that the text of the statutory powers of workers' representatives does not explicitly mention the concept of 'artificial intelligence' (algorithmic management, etc.) – yet certain general (existing) rules must nevertheless be applied and interpreted accordingly. Taking into account European regulation under consideration, the authors suggest certain possible *de lege ferenda* improvements.



University of Maribor Press

1 Uvod

Uporaba sistemov umetne inteligence v zvezi z delovnimi razmerji je čedalje bolj razširjena. Literatura navaja različne primere tovrstne uporabe. Denimo, podjetja lahko uporabljajo sisteme za množično obdelavo podatkov v postopku izbire kandidatov za zaposlitev.¹ Nadalje se tovrstni sistemi uporabljajo za organizacijo dela, navodila, nadzor in ocenjevanje delavcev. Organizacija dela s pomočjo algoritmov je značilna za platformno delo. Prav tako pa se pojavlja tudi v bolj tradicionalnih delovnih okoljih. Denimo, v trgovinah in gostinstvu se algoritmi lahko uporabljajo za razporejanje delavcev in odrejanje delovnega časa. Prav tako se iz varnostnih razlogov lahko s pomočjo algoritmov opozarja delavce v skladiščih, če se njihove poti preveč približajo. Zaznani pa so tudi primeri uporabe umetne inteligence v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja ali drugimi oblikami sankcioniranja delavcev. Na podlagi zbranih podatkov (npr. ocen strank, opravljenih delovnih nalog ipd.) algoritmi odločajo, kateri izmed delavcev niso dosegli pričakovanih delovnih rezultatov ter jih posledično sankcionirajo (odstranitev iz platforme itd.).²

Uporaba umetne inteligence v delovnih procesih odpira številna pravna vprašanja. Med drugim se povezuje s področjema varstva osebnih podatkov delavcev³ ter varnosti in zdravja pri delu.⁴ Ob tem pa, na primer, Franca izpostavlja, da za naslavljanje področja uporabe umetne inteligence v delovnih razmerjih ni ključna zgolj vloga regulatorja, temveč tudi aktivnosti socialnih partnerjev. Delavci so namreč le redko vključeni v postopke uvajanja teh sistemov, prav tako pa je vprašljivo, v kolikšni meri se zavedajo zbiranja in obdelave svojih osebnih podatkov. Zato nosijo delavski predstavniki, kot so sindikati in sveti delavcev, še večjo odgovornost, da aktivno sodelujejo in vztrajajo pri preprečevanju popolne avtomatizacije upravljanja in nadzora zaposlenih brez človeškega dejavnika.⁵

¹ Fernández Fernández, 2022, stran 98–100.

² Bagari, 2022, strani 44–46. Še podrobneje o uporabi umetne inteligence v okviru delovnega razmerja glej Bagari, 2024, strani 1173–1175; Franca, 2021, stran 926; Franca, 2023, strani 395–397.

³ Glej, med drugim, Polajžar, 2021. Slednjo povezavo (med umetno inteligenco ter pravnim okvirjem varstva osebnih podatkov) izpostavljata tudi Bagari, 2023, strani 224–225; in Weingerl, 2023, stran 368.

⁴ O tem glej tudi Bagari, 2023, strani 228–229.

⁵ Glej Franca, 2021, stran 927; Franca, 2023, stran 400.

Namen tega poglavja monografije je naslovitev vprašanja, kakšne so pristojnosti delavskih predstavnikov v podjetju v zvezi z uporabo umetne inteligence⁶ v delovnih razmerjih. Pri tem se osredotočamo predvsem na relevantne pravne vidike po slovenski pravni ureditvi ter po pravu EU. V okviru slovenske pravne ureditve je obravnavana zakonska ureditev, in sicer relevantne določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju⁷ (ZSDU), Zakona o delovnih razmerjih⁸ (ZDR-1), Zakona o varnosti in zdravju pri delu⁹ (ZVZD-1) ter Zakona o kolektivnih pogodbah¹⁰ (ZKolP). V okviru ureditve po pravu EU so obravnavane relevantne določbe Uredbe (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci in spremembi uredb (ES) št. 300/2008, (EU) št. 167/2013, (EU) št. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 in (EU) 2019/2144 ter direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 in (EU) 2020/1828 (Akt o umetni inteligenci),¹¹ Uredbe (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES¹² (Splošna uredba o varstvu podatkov), Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti¹³ (Direktiva 2002/14) ter Direktive (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu¹⁴ (Direktiva 2024/2831). Predmet obravnave sta obe vrsti delavskih predstavništev, ki v Republiki Sloveniji delujeta na ravni podjetja – sindikalni in voljeni predstavniki delavcev (sveti delavcev). V okviru raziskave so uporabljene temeljne znanstvene metode, in sicer normativno-dogmatična metoda, deduktivna metoda, deskripcija ter metoda analize in sinteze.

⁶ Pri tem velja izpostaviti, da so na navedenem področju prisotni različni izrazi ter da se je v delovnopravni stroki uveljavil tudi izraz »algoritemsko upravljanje« (algorithmic management). O tem glej podrobneje Bagari, 2024, strani 1170–1172. Za namene tega poglavja sta pojma sistemi umetne inteligence ter algoritemsko upravljanje uporabljena izmenično.

⁷ Uradni list RS, št. 42/07 – UPB in 45/08 – ZArbit.

⁸ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

⁹ Uradni list RS, št. 43/11.

¹⁰ Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit.

¹¹ UL L 2024/1689, 12. 7. 2024.

¹² UL L 119/1, 4. 5. 2016, strani 1–88.

¹³ UL L 80, 23. 3. 2002, strani 29–34.

¹⁴ UL L 2024/2831, 11. 11. 2024.

Za uvodom je v drugem razdelku obravnavan pravni okvir po pravu EU, v tretjem razdelku pa relevantni pravni okvir po slovenski pravni ureditvi. Sledi četrti razdelek (zaključek) z analizo in sintezo obravnavanega, ki je usmerjen v odgovor na zastavljeno raziskovalno vprašanje.

2 Pravni okvir v zvezi z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih in pristojnostmi delavskih predstavnikov na ravni EU

Na navedenem področju so v okviru prava EU sprejeti številni pravni viri. Pravna vira, ki se nanašata na uporabo umetnointeligentnih sistemov nasploh (ne zgolj v okviru delovnega razmerja), sta Akt o umetni inteligenci ter Splošna uredba o varstvu podatkov. Na pristojnosti predstavnikov delavcev na ravni podjetja (v kontekstu uporabe tehnologij) se v najpomembnejši meri nanaša Direktiva 2002/14. Področje algoritemskega upravljanja v delovnih razmerjih (vključno s pristojnostmi delavskih predstavnikov) pa je bilo najceloviteje naslovljeno v Direktivi 2024/2831.

2.1 Akt o umetni inteligenci

Iz opredelitev pojmov (glej 3. člen Akta o umetni inteligenci) izhajajo, da »sistem UI pomeni sistem temelječ na napravah, ki je zasnovan za delovanje z različnimi stopnjami avtonomije in lahko po uvedbi izkaže prilagodljivost ter za eksplicitne ali implicitne cilje iz prejetih vhodnih podatkov sklepa, kako ustvariti izhodne podatke, kot so napovedi, vsebine, priporočila ali odločitve, ki lahko vplivajo na fizična ali virtualna okolja«. V zvezi z navedenimi sistemi, ki so dani na trg ali v uporabo, Akt o umetni inteligenci uvaja večplasten pristop, ki temelji na tveganju. Določeni načini uporabe umetne inteligence (ki povzročajo nesprejemljivo tveganje) so prepovedani (glej 5. člen Akta o umetni inteligenci »Prepovedane prakse umetne inteligence«).¹⁵

Z vidika uporabe umetne inteligence v delovnih razmerjih pa je ključen del, ki se nanaša na uporabo sistemov umetne inteligence, ki se štejejo za visokotvegane (glej 6. člen Akta o umetni inteligenci). Glede teh Akt o umetni inteligenci uvaja zahteve in specifikacije (glej 8. do 15. člen) ter strožje obveznosti ponudnikov in uvajalcev (mednje sodijo tudi delodajalci) teh sistemov (glej 16. do 27. člen).¹⁶ Skladno s 4. točko Priloge III (Visokotvegani sistemi UI iz člena 6(2)) Akta o umetni inteligenci

¹⁵ Bagari, 2023, stran 236.

¹⁶ Bagari, 2023, stran 236. Glej tudi Weingerl, 2023, stran 369.

se za visokotvegane sisteme umetne inteligence na področju zaposlovanja, upravljanja delavcev ter dostopa do samozaposlitve štejejo (a) »sistemi UI za zaposlovanje ali izbor fizičnih oseb, zlasti za ciljno oglaševanje delovnih mest, analizo in filtriranje prijav za zaposlitev ter ocenjevanje kandidatov«; in (b) »sistemi UI za odločanje o pogojih delovnih razmerij, napredovanju ali prenehanju delovnih pogodbenih razmerij, dodeljevanju nalog na podlagi vedenja posameznika oziroma osebnostnih lastnosti ali značilnosti ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti in vedenja oseb v takih razmerjih«.¹⁷

Za vlogo delavskih predstavnikov pri uvajanju teh sistemov umetne inteligence v delovno okolje pa je še posebej pomemben sedmi odstavek 26. člena Akta o umetni inteligenci (»Obveznosti uvajalcev visokotveganih sistemov UI«), ki določa, »da uvajalci, ki so delodajalci, pred dajanjem v uporabo ali pred uporabo visokotvegane sistema UI na delovnem mestu obvestijo predstavnike delavcev in delavce, na katere se to nanaša, da se bo zanje uporabljal visokotvegani sistem UI. Te informacije se po potrebi zagotovijo v skladu s pravili in postopki, določenimi v pravu Unije in nacionalnem pravu ter praksi v zvezi z obveščanjem delavcev in njihovih predstavnikov«.

Pri tem pa iz uvodne točke 92 Akta o umetni inteligenci v zvezi s tem izhaja še, da le-ta ne posega v obveznosti delodajalcev, da delavce ali njihove predstavnike obveščajo ali se z njimi posvetujejo na podlagi prava EU ali nacionalnega prava in prakse (vključno z Direktivo 2002/14) o odločitvah o dajanju v uporabo ali uporabi sistemov umetne inteligence. Bistveno torej je, da predpisana obveznost po uredbi ne vpliva na že obstoječe pravice delavcev in njihovih predstavnikov. Navedeno je ključno, saj je popolnoma mogoče, da bo že po obstoječem pravnem okviru zagotovljena močnejša stopnja participacije delavskih predstavnikov (ne torej zgolj obvestitev pred uporabo, temveč tudi skupno posvetovanje ipd.).

2.2 Splošna uredba o varstvu podatkov

Relevanten pravni okvir v zvezi z uporabo umetne inteligence je tudi Splošna uredba o varstvu podatkov, ki predstavlja celovit sistem varstva osebnih podatkov delavcev. Uporaba umetne inteligence namreč v prvi vrsti praviloma predstavlja obdelavo večje količine osebnih podatkov delavcev. Tudi pri uporabi sistemov umetne

¹⁷ Glej tudi Weingerl, 2023, stran 369; Bagari, 2023, stran 236; in Bagari, 2022, stran 52.

inteligence morajo delodajalci tako upoštevati vsa relevantna načela in pravila po Splošni uredbi o varstvu podatkov.¹⁸ Nadalje pa velja izpostaviti, da 88. člen Splošne uredbe o varstvu podatkov daje podlago za podrobnejšo nacionalno ureditev (tudi na ravni avtonomnih pravil delovnega prava) za obdelavo osebnih podatkov v okviru zaposlitve.¹⁹ V praksi se posledično lahko te tematike urejajo z različnimi pravnimi viri. Na ravni zakona so vidiki varstva osebnih podatkov delavcev urejeni predvsem v ZDR-1 in Zakonu o varstvu osebnih podatkov²⁰ (ZVOP-2).

2.3 Direktiva 2002/14 (o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje)

V zvezi z vsebinskimi pristojnostmi delavskih predstavnikov v podjetju na področju uporabe umetne inteligence v delovnih razmerjih je na ravni EU najrelevantnejša Direktiva 2002/14, katere temeljni namen je oblikovanje splošnega okvirja, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v EU.²¹ Načini ureditve obveščanja in posvetovanja se določijo in izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso v odnosih med delodajalci in delavci v posameznih državah članicah, tako da se zagotovi njihova učinkovitost.²²

Nadalje so v Direktivi 2002/14 opredeljeni temeljni pojmi s področja izvajanja v direktivi urejenih kolektivnih delavskih pravic. Pojem »obveščanje« je opredeljen kot prenos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti. »Posvetovanje« pa pomeni izmenjavo stališč in uvedbo dialoga med predstavniki delavcev in delodajalcem.²³ Direktiva 2002/14 pri postavljanju minimalnih standardov glede vsebine in izvajanja pravice do obveščenosti ter posvetovanja določa, da se obveščanje opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi na posvetovanje pripravijo.²⁴ Posvetovanje pa se na ustrezni ravni

¹⁸ Na tej točki velja izpostaviti, da se ne bomo spuščali v pravni okvir varstva osebnih podatkov po Splošni uredbi o varstvu podatkov. Za več o pomenu te uredbe za varstvo zasebnosti delavca glej Senčur Peček in Polajžar, 2023; Polajžar, 2021, strani 277–283; ter Dvojmoč in Tancer, 2022. Podrobneje o pravnem okvirju Splošne uredbe o varstvu podatkov v kontekstu umetne inteligence glej tudi Bagari, 2023, strani 224–226.

¹⁹ Glej Polajžar, 2021, strani 277 in 286. O tem glej tudi Bagari, 2023, strani 225–226.

²⁰ Uradni list RS, št. 163/22. O drugih relevantnih zakonih glej Senčur Peček in Polajžar, 2023, stran 471; ter Dvojmoč in Tancer, 2022, stran 293.

²¹ Državam članicam določbe te direktive ne preprečujejo, da bi sprejele ugodnejše določbe za delavce (Direktiva 2002/14, uvodna točka 18).

²² Drugi odstavek 1. člena Direktive 2002/14. Glej tudi Franca, 2009, stran 78.

²³ Glej točki f) in g) 2. člena Direktive 2002/14. O teh dveh oblikah glej tudi Barnard, 2012, strani 660–661.

²⁴ Tretji odstavek 4. člena Direktive 2002/14.

poslovodstva in predstavnikov delavcev (odvisno od teme razprave) opravi tako, da se zagotovijo primeren čas, način in vsebina posvetovanja ter da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor. Nadalje je treba upoštevati, da se posvetovanje opravi na podlagi informacij, ki jih delodajalec priskrbi v okviru opredeljene obveznosti »obveščanja«, in mnenja, ki ga imajo predstavniki delavcev pravico oblikovati.²⁵

V zvezi z minimalnimi standardi glede vsebinskih področij pravice do obveščenosti ter posvetovanja Direktiva 2002/14 določa, da pravica do obveščenosti in posvetovanja vključuje: (a) obveščanje o najnovjšem in verjetnem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju podjetja ali obrata; (b) obveščanje in posvetovanje o položaju, strukturi in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ali obratu in o kakršnih koli predvidenih vnaprejšnjih ukrepih, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo; in (c) obveščanje in posvetovanje o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih.²⁶ Kot navaja *Senatori*, so z navedenimi določbami med drugim zajeta vprašanja, ki so povezana s strateškim razvojem in organizacijo dela v kontekstu digitalizacije.²⁷ Posledično je tudi ta pravni vir relevanten za področje uvajanja in uporabe sistemov umetne inteligence v okviru delovnih razmerij.

2.4 Direktiva 2024/2831 (o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu)

Direktiva 2024/2831 ima vsebinsko omejen domet, saj regulira zgolj opravljanje dela prek t. i. digitalnih platform dela.²⁸ Bistven opredelilni element te oblike dela je, da platforme v okviru organizacije delovnega procesa uporabljajo t. i. »avtomatizirane sisteme spremljanja« ter »avtomatizirane sisteme odločanja« (navedena pojma

²⁵ Četrty odstavek 4. člena Direktive 2002/14.

²⁶ Glej Brameshuber v Haar et al. (ur.), 2021, stran 242.

²⁷ *Senatori* v Gyulavári et al. (ur.), 2022, stran 73.

²⁸ Za opredelitev pojma »digitalna platforma dela« glej točko a) prvega odstavka 2. člena Direktive 2024/2831. Za več o platformnem delu glej, med drugim, Polajžar 2024a in Polajžar, 2024b. Glej tudi Todolí-Signes, 2017, stran 243; Ioannis, Countouris in De Stefano, 2019, stran 311. Slednji navajajo primer platforme za prevoze Uber, ki uporablja tehnologijo za povezovanje strank (naročnikov prevoza) z osebami, ki opravijo delo (platformnimi delavci). Za več o delovanju platforme Uber glej Todolí-Signes, 2017, strani 253–254. V praksi tako nastane razmerje, v katerega so udeleženi naročnik dela, oseba ki delo opravi, ter platforma, preko katere pride do povezave med njima (o tem glej Kresal v Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, stran 109).

uporablja in za njen okvir definira Direktiva 2024/2831).²⁹ Prav navedeno platformno delo ključno povezuje s siceršnjim preučevanjem uporabe umetne inteligence (algoritemskega upravljanja) v okviru delovnih razmerij.³⁰ Rešitve v Direktivi 2024/2831 tako lahko služijo kot ključni zgled za ureditve tega področja tudi v preostalih delovnih razmerij (uporaba sistemov umetne inteligence namreč ni nikakor značilna zgolj za področje platformnega dela).

Direktiva 2024/2831 vsebuje številne določbe, ki nadgrajujejo oziroma konkretizirajo siceršnje pristojnosti delavskih predstavnikov. Prvi sklop določb je v veliki meri povezan z nujnostjo zagotovitve transparentnosti platformnega dela. Slednje se z vidika kolektivnih delavskih pravic kaže v obveznosti platforme, da predstavnike platformnih delavcev obvešča o določenih tematikah (oziroma, da jim da na voljo določene informacije o platformnem delu).³¹

Prvi sklop teh pravic se nanaša na informacije o delovanju avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, ki vplivajo na varstvo osebnih podatkov in na delovne pogoje platformnih delavcev. Predmetno področje je urejeno v III. poglavju Direktive 2024/2831 z naslovom »Algoritmčno upravljanje«. Kot izhaja iz uvodnih točk, Direktiva 2024/2831 (upoštevaje specifikke platformnega dela) nadgrajuje oziroma konkretizira obstoječi sistem zagotavljanja transparentnosti (preglednosti) pri obdelavi osebnih podatkov posameznikov po Splošni uredbi o varstvu podatkov.³²

Skladno s prvim odstavkom 9. člena (»Preglednost v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja in avtomatiziranimi sistemi odločanja«) imajo platforme obveznost, da osebe, ki opravljajo platformno delo ter predstavnike platformnih delavcev, obveščajo o avtomatiziranih sistemih spremljanja ter odločanja. Iz te določbe izhaja,

²⁹ »Avtomatizirani sistemi spremljanja« pomenijo »sisteme, ki se uporabljajo za ali ki z elektronskimi sredstvi podpirajo spremljanje, nadzor ali ocenjevanje delovne uspešnosti oseb, ki opravljajo platformno delo, ali dejavnosti, ki se izvajajo v delovnem okolju, vključno z zbiranjem osebnih podatkov«. »Avtomatizirani sistemi odločanja« pa pomenijo »sisteme, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev z elektronskimi sredstvi, ki znatno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno z delovnimi pogoji platformnih delavcev, zlasti odločitev, ki vplivajo na njihovo zaposlovanje, njihov dostop do delovnih nalog in njihovo organizacijo, njihove zaslužke, vključno z oblikovanjem cen za posamezne naloge, njihovo varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihov dostop do usposabljanja, njihovo napredovanje ali njegovega ekvivalenta ter njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa« (točki h) in i) prvega odstavka 2. člena Direktive 2024/2831).

³⁰ Glej Bagari, 2024, stran 1172.

³¹ V tem smislu je v uvodni točki 21 preambule Direktive izpostavljena pomembnost omogočitve dostopa sindikatov do ustreznih informacij, ki jih potrebujejo za sodelovanje v socialnem dialogu.

³² Glej Direktivo 2024/2831, uvodni točki 38 in 39.

da se te informacije nanašajo na vse vrste odločitev, ki se podpirajo ali sprejemajo z avtomatiziranimi sistemi (tudi takrat, kadar se s temi sistemi podpirajo ali sprejemajo odločitve, ki bistveno ne vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo).³³ V točki a) je podrobneje določeno, da se informacije v zvezi z avtomatiziranimi sistemi spremljanja nanašajo, med drugim, na: (i) dejstvo, da se ti sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja; (ii) kategorije podatkov in dejavnosti, ki jih ti sistemi spremljajo, nadzirajo ali ocenjujejo, vključno z oceno s strani prejemnika storitve; (iii) cilj spremljanja in način, kako naj ga sistem doseže; in (iv) prejemnike ali kategorije prejemnikov osebnih podatkov, ki se obdelujejo s takimi sistemi, in vsako posredovanje ali prenos takih osebnih podatkov, tudi znotraj skupine podjetij. V zvezi z avtomatiziranimi sistemi odločanja pa iz točke b) izhaja, da se te informacije nanašajo na: (i) dejstvo, da se ti sistemi uporabljajo ali so v postopku uvajanja; (ii) kategorije odločitev, ki jih ti sistemi sprejemajo ali podpirajo; (iii) kategorije podatkov in glavne parametre, ki jih ti sistemi upoštevajo, in relativni pomen teh glavnih parametrov pri avtomatiziranem odločanju, vključno z načinom, kako osebni podatki ali vedenje osebe, ki opravlja platformno delo, vplivajo na odločitve; (iv) razloge za odločitve o omejitvi, začasni ukinitvi ali zaprtju računa osebe, ki opravlja platformno delo, zavrnitvi plačila za delo, ki ga je opravila, pa tudi za odločitve o njenem pogodbenem statusu ali kakršno koli odločitev, ki ima enak ali škodljiv učinek.

Posebej pa sta predpisana tudi oblika in način podajanja teh informacij, saj drugi odstavek 9. člena Direktive 2024/2831 določa, da se te informacije zagotovijo v obliki pisnega dokumenta, ki je lahko v elektronski obliki. Informacije so predstavljene v pregledni, razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku. Z vidika kolektivnih delavskih pravic pa je nadalje bistveno, da je v četrtem odstavku 9. člena Direktive izrecno izpostavljeno, da se predstavnikom delavcev te informacije zagotovijo v celoviti in podrobni obliki, in sicer pred uporabo navedenih sistemov; pred uvedbo sprememb, ki vplivajo na delovne pogoje, organizacijo dela ali spremljanje delovne uspešnosti; in kadar koli jih predstavniki delavcev zahtevajo.

³³ Podobno je tudi v uvodnih točkah Direktive 2024/2831 izpostavljeno, da se ti sistemi uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje številnih različnih odločitev, ki so povezane s položajem oseb, ki opravljajo platformno delo, med drugim, njihovim dostopom do delovnih nalog, njihovimi zaslužki, delovnim časom, napredovanji itd. Pomembno je, da se celovite in podrobne informacije o avtomatiziranih sistemih zagotovi tudi predstavnikom oseb, ki opravljajo platformno delo (uvodna točka 47).

Drugi sklop relevantnih določb se nanaša na specialno predpisane kolektivne pravice predstavnikov platformnih delavcev do obveščenosti in skupnega posvetovanja na ravni podjetja (za izvajanje katerih se Direktiva 2024/2831 sklicuje na smiselno uporabo nekaterih določb sistema po Direktivi 2002/14).

Skladno z drugim odstavkom 13. člena Direktive 2024/2831 (»obveščanje in posvetovanje«) države članice zagotovijo (brez poseganja v pravice do obveščenosti in skupnega posvetovanja po Direktivi 2002/14), da platforme predstavnike platformnih delavcev obveščajo in se z njimi posvetujejo (v skladu z opredelitvijo obveščanja in posvetovanja po točkah f) in g) 2. člena Direktive 2002/14) tudi o odločitvah, ki bi lahko privedle do uvedbe ali bistvenih sprememb uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja. Za namene te določbe se obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi izvajata pod enakimi pogoji, kot so za izvajanje pravice do obveščenosti in posvetovanja določeni v Direktivi 2002/14.

V zvezi s tem je treba omeniti tudi tretji odstavek 13. člena Direktive 2024/2831, ki predvideva, da lahko predstavnikom platformnih delavcev pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno, da lahko preučijo zadevo, ki je predmet obveščanja in posvetovanja, ter oblikujejo mnenje. Kadar ima platforma več kot 250 platformnih delavcev v zadevni državi članici, stroške strokovnjaka krije platforma (če so sorazmerni). Države članice lahko določijo pogostost prošenj za strokovnjaka, pri čemer je treba zagotoviti učinkovitost pomoči.

Kot je nadalje v zvezi s predmetno določbo (13. členom) pojasnjeno v uvodni točki 52 Direktive 2024/2831, je glede na tehnično zapletenost sistemov algoritmičnega upravljanja ključno, da se potrebne informacije zagotovijo pravočasno, da se lahko predstavniki platformnih delavcev s pomočjo strokovnjaka pripravijo na posvetovanje. Podobno je tudi *De Stefano* izpostavil (ob komentarju 9. člena predloga Direktive 2024/2831,³⁴ ki je po vsebini bistveno podoben sprejetemu 13. členu) pomembnost kolektivnih pravic do obveščenosti in skupnega posvetovanja, saj platformnim delavcem omogočajo, da preko svojih predstavnikov kolektivno sodelujejo (ovrednotijo vse relevantne vidike, tveganja ipd.) pri predlagani vpeljavi oziroma spremembah avtomatiziranih sistemov odločanja še pred dokončno

³⁴ Evropska komisija, Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), z dne 9. decembra 2021.

odločitvijo o spremembah s strani platforme (varstvo *ex ante*).³⁵ Kljub temu pa je treba izpostaviti, da končno odločitev še zmeraj enostransko sprejme platforma, saj gre »za obveščanje in skupno posvetovanje« (ne pa za soodločanje).

Ob tem je pomembno, da Direktiva 2024/2831 (sicer v okviru obveznosti za zagotavljanje transparentnosti uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja po 9. členu) konkretizira, kaj vse obsegajo relevantne informacije v zvezi z delovanjem avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja. Menimo, da je zagotovitev navedenih informacij pomembna tudi v okviru obravnavanega postopka predhodnega obveščanja in skupnega posvetovanja.

Določba 12. člena Direktive 2024/2831 konkretizira (brez poseganja v Direktivo Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu³⁶ (Direktiva 89/391)) in povezane direktive s področja varnosti in zdravja pri delu) obveznosti platforme na področju varnosti in zdravja pri delu (napram delavskim predstavnikom). Platforme imajo obveznost: oceniti tveganja avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja za njihovo varnost in zdravje, zlasti morebitna tveganja za nezgode, povezane z delom, ter psihosocialna in ergonomska tveganja; oceniti, ali so zaščitni ukrepi teh sistemov primerni za ugotovljena tveganja glede na posebne značilnosti delovnega okolja; ter uvesti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe. Digitalne platforme dela morajo v zvezi z navedenimi obveznostmi zagotoviti učinkovito obveščanje platformnih delavcev in/ali njihovih predstavnikov ter posvetovanje z njimi (in njihovo sodelovanje) v skladu z 10. in 11. členom Direktive 89/391.³⁷

³⁵ De Stefano, 2022, strani 6–7. Tudi iz druge literature izhaja, da je vloga delavskih predstavnikov pomembna pri varstvu pravice do zasebnosti in varstva osebnih podatkov na delovnem mestu, ki sta zaradi tehnoloških sprememb v organizaciji dela (vključno v okviru platformnega dela) pod vprašajem. Glej na primer *Katsabian*, ki poudarja vlogo sodelovanja predstavnikov delavcev v tem kontekstu. Njihova vključitev predstavlja postopkovno varovalko za zaščito pravice delavcev do zasebnosti (*Katsabian*, 2019, stran 249).

³⁶ UL L 183, 29. 6. 1989, strani 1–8.

³⁷ Podrobneje je pravni okvir pristojnosti delavskih predstavnikov na področju varnosti in zdravja pri delu obravnavan v okviru slovenske pravne ureditve.

3 Pravni okvir v zvezi z uporabo umetne inteligence in pristojnostmi delavskih predstavnikov po slovenski pravni ureditvi

3.1 Temeljna izhodišča

Uvodoma velja izpostaviti ugotovitev, da v okviru slovenske pravne ureditve ni najti specialnih zakonskih pravil, ki bi izrecno naslavljala pristojnosti delavskih predstavnikov v zvezi z uporabo umetne inteligence. Je pa slednje področje nedvomno povezano s širšimi tematikami, med drugim, varnosti in zdravja pri delu, varstva pravic delavcev v delovnem razmerju ter uvajanja novih tehnologij v okviru podjetja, glede katerih imajo delavski predstavniki določene pristojnosti po veljavni zakonodaji. Posledično pristojnosti na navedenih področjih v praksi zajemajo tudi primere uporabe oziroma vpeljave sistemov umetne inteligence v okviru delovnih razmerij.

Prav tako velja uvodno razjasniti, da imamo v slovenski ureditvi dvotirni sistem delavskih predstavništev na ravni podjetja. To pomeni, da imajo določene kolektivne pravice do obveščenosti in skupnega posvetovanja na ravni podjetja (lahko) hkrati ločeno (oziroma vzporedno) tako sindikalni predstavniki kot voljeni delavski predstavniki (svet delavcev oziroma delavski zaupnik).³⁸ Sistem navedenih pravic je podrobno urejen v ZSDU.³⁹ Ob tem pa je treba opozoriti, da so po drugih zakonih (npr. ZDR-1) glede določenih vprašanj kolektivne pravice do obveščenosti in skupnega posvetovanja na ravni podjetja priznane tudi predstavnikom sindikatov v podjetju (»sindikatu pri delodajalcu«).⁴⁰ Sistem kolektivnih delavskih pravic do obveščenosti in posvetovanja na ravni podjetja se tako v našem pravnem redu izvaja dvotirno (v odvisnosti od vsebinskega področja) preko posebnih voljenih delavskih predstavništev (ustanovljenim na podlagi zakona – ZSDU) in⁴¹ preko sindikalnih predstavnikov (sindikata pri delodajalcu). V luči navedenega obravnavamo tako pristojnosti sindikalnih predstavnikov (sindikata pri delodajalcu) v okviru podjetja,

³⁸ O tem glej Senčur Peček, 2004, strani 531–564; Gostiša, 2005; in Franca, 2009, strani 86–87. Za več o socialnem partnerstvu na ravni podjetja (razmerje med sindikatom, svetom delavcev in upravo) glej Senčur Peček, 2004.

³⁹ Glej Vodovnik in Tičar, 2016, stran 180.

⁴⁰ Med drugim glej določbe ZDR-1 glede postopka sprejema splošnih aktov delodajalca (10. člen) ter kolektivnih odpustov (98. do 103. člen ZDR-1).

⁴¹ V nekaterih zadevah se kolektivne pravice do obveščenosti in skupnega posvetovanja na ravni podjetja uresničujejo vzporedno (hkrati) tako preko sindikalnih predstavnikov in tudi voljenih delavskih predstavnikov (sveta delavcev). Glej tudi Franca, 2009, stran 103, ki navaja, da se v Sloveniji pravice in obveznosti sveta delavcev ter sindikata na ravni podjetja do neke mere prekrivajo.

kakor tudi voljenih delavskih predstavnikov (sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika).

3.2 Pristojnosti voljenih delavskih predstavnikov v podjetju, ki so povezane z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih

V VI. delu ZSDU so urejene vsebinske pristojnosti oziroma pravice sveta delavcev, s katerimi se uresničuje pravica do sodelovanja pri upravljanju.⁴² V zvezi s področjem vpeljave novih tehnologij ima svet delavcev pravico do obveščenosti (pred sprejemom dokončne odločitve s strani delodajalca – glej 90. člen ZSDU) o predvidenih spremembah v organizaciji proizvodnje in spremembah tehnologije. V zvezi s tem velja še, da mora delodajalec na zahtevo sveta delavcev omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o teh zadevah.⁴³

Za področje vpeljave umetne inteligence je relevantna tudi določba 91. člena ZSDU, po kateri mora delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev. Velja omeniti, da je lahko področje obveščanja in posvetovanja v okviru podjetja dodatno konkretizirano v okviru participacijskega dogovora (5. člen ZSDU).

S področjem umetne inteligence so potencialno povezane tudi nekatere olajšave in ugodnosti, do katerih so skladno z ZSDU lahko upravičeni člani sveta delavcev. Iz ZSDU tako izhaja, da imajo člani sveta delavcev pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, ki je potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.⁴⁴ Delodajalec ima

⁴² Navedene pravice se razlikujejo glede na intenzivnost sodelovanja delavcev pri upravljanju (glej Franca, 2009, strani 49, 86–88). Denimo, skupno posvetovanje predstavlja višjo stopnjo delavske participacije napram pravici do obveščenosti (prav tam, stran 124). Ob kolektivnem uresničevanju participacijskih pravic pa so v tem delu zakona urejene tudi individualne pravice (vsakega delavca kot posameznika) v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju. Kljub temu da individualne razsežnosti sodelovanja pri upravljanju ne obravnavamo, velja omeniti, da mora delodajalec tudi delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju (88. člen ZSDU).

⁴³ Glej sedmo in osmo alinejo 89. člena ZSDU.

⁴⁴ Določba 63. člena ZSDU.

še obveznost, da krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.^{45, 46}

Nadalje je pomembno področje varnosti in zdravja pri delu. Pristojnosti sveta delavcev na tem področju so podrobneje konkretizirane v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu⁴⁷ (ZVZD-1). *Bagari* izpostavlja pomen pravnega okvirja po ZVZD-1 za vpeljavo umetne inteligence v delovna razmerja.⁴⁸ *Bagari* tako poudarja, da bi bilo treba uporabo umetne inteligence vključiti v oceno tveganja (17. člen ZVZD-1). Prav tako je pomembna dolžnost delodajalca, da izjavo o varnosti z oceno tveganja na običajen način objavi ter jo vsakokrat, ko se spremeni ali dopolni, posreduje delavcem v delu, ki se nanje nanaša (18. člen ZVZD-1). Nadalje mora delodajalec delavce seznanimi o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic (37. člen ZVZD-1). Kot navaja *Bagari*, so lahko nevarnosti v delovnem okolju in uporabljeni varnostni ukrepi povezani tudi z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih.⁴⁹

Z vidika pristojnosti delavskih predstavnikov iz 13. člena ZVZD-1 izhaja, da se morajo delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.⁵⁰ Podrobneje je sodelovanje delavskih predstavnikov v okviru ZVZD-1 konkretizirano v 45. do 48. členu ZVZD-1. Skladno s 45. členom ZVZD-1 mora delodajalec delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu z ZVZD-1 in drugimi predpisi. To pravico lahko delavci uresničujejo neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.⁵¹ Tretji odstavek 45. člena

⁴⁵ Določba 65. člena ZSDU.

⁴⁶ Franca, 2009, strani 115–118.

⁴⁷ Uradni list RS, št. 43/11.

⁴⁸ *Bagari*, 2023, stran 229.

⁴⁹ Prav tam.

⁵⁰ O tem glej tudi *Bagari*, 2023, strani 228–229.

⁵¹ Kot izhaja iz 5. točke 3. člena ZVZD-1, je po tem zakonu delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev.

ZVZD-1 pa določa, da se za izvolitev delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.

ZVZD-1 v prvem odstavku 46. člena predpisuje dolžnost posvetovanja, saj se delodajalec mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja. Prav tako drugi odstavek 46. člena ZVZD-1 določa, da mora delodajalec predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi. ZVZD-1 v 47. členu naslavlja položaj delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, ki se mu mora omogočiti način dela ter zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev.

Omeniti je treba tudi prvi odstavek 48. člena ZVZD-1, na podlagi katerega ima svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu pravico, da lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.⁵² Peti odstavek 48. člena ZVZD-1 pa določa še, da mora delodajalec za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

3.3 Pristojnosti sindikalnih predstavnikov v podjetju, ki so povezane z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih

V zvezi z delovanjem sindikatov velja izpostaviti, da so na eni strani sindikati edini upravičeni (kot stranka na strani delavcev) skleniti kolektivno pogodbo, v kateri se urejajo pravice in obveznosti delavcev. Na drugi strani pa lahko ima delodajalec skladno z zakonodajo do (določenega) sindikata tudi določene obveznosti (npr.

⁵² Prav tako iz drugega, tretjega in četrtega odstavka 48. člena ZVZD-1 izhaja, da lahko delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov. Predstavniki sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja. Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov

obveznost obveščanja, zagotovitve relevantnih informacij/podatkov ipd.). V tem poglavju sta obravnavani obe omenjeni vlogi sindikata.

3.3.1 Vloga »sindikata pri delodajalcu« v povezavi z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih

ZDR-1 ne ureja uporabe umetne inteligence z izrecnimi pravili. Kljub temu je določene pristojnosti sindikata moč izpeljati iz obstoječih (splošnih) pravil. Pomembne so pristojnosti, ki so podeljene »sindikatu pri delodajalcu« (po ZDR-1). Kot navaja *Kresal Šoltes*, ima sindikat pri delodajalcu posebno vlogo pri kolektivnem urejanju pravic in obveznosti vseh delavcev pri delodajalcu.⁵³ Skladno s sedmim odstavkom 10. člena ZDR-1 se za »sindikat pri delodajalcu« v postopkih po tem zakonu (ZDR-1) šteje reprezentativni sindikat,⁵⁴ ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 205. členu ZDR-1 (pogoj je, da ima sindikat pri tem delodajalcu zaposlene člane). Posledično se za »sindikat pri delodajalcu« lahko šteje le tisti sindikat, ki ima status reprezentativnosti.⁵⁵

Še posebej pomembne so pristojnosti sindikata pri delodajalcu pri sprejemanju splošnih aktov po 10. členu ZDR-1. Gre za akte, ki jih delodajalec sprejme z enostransko izjavo volje.⁵⁶ V okviru 10. člena ZDR-1 sta urejeni dve vrsti splošnih aktov delodajalca. Prvi odstavek 10. člena ZDR-1 predvideva sistemsko podlago za sprejemanje t. i. splošnih aktov delodajalca organizacijske narave. Z njimi delodajalec ureja organizacijo dela (npr. organizacijo in sistemizacijo dela, podrobnejšo ureditev delovnega časa ipd.), ali določa oziroma konkretizira obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti (npr. izjava o

⁵³ Kljub temu pa (kot izpostavi *Kresal Šoltes*) posebna vloga sindikata pri delodajalcu (oziroma reprezentativnega sindikata) ne pomeni, da je s tem odvzeta temeljna pravica kateregakoli sindikata, da kot predstavnik svojih članov zastopa njihove ekonomske in socialne interese. Slednje se nanaša na postopke odločanja o pravicah in obveznostih posameznega delavca (npr. disciplinski postopek, postopek odpovedi), na sklepanje kolektivnih pogodb in na organiziranje stavke (*Kresal Šoltes v: Belopavlovič et al. (ur.), 2019a, strani 1099–1100*).

⁵⁴ Status reprezentativnosti se pridobi skladno z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93).

⁵⁵ Glej *Kresal Šoltes v Belopavlovič et al. (ur.), 2019c, stran 1110*. Na tem mestu velja upoštevati še pojasnilo *Kresal Šoltes*, da za pravico imenovanja sindikalnega zaupnika (ter posledično pridobitev položaja »sindikata pri delodajalcu«) sindikatu ni treba biti nujno organiziran prav na ravni podjetja. Posledično lahko sindikalno organizirani delavci uresničujejo svoje sindikalne pravice na ravni podjetja, tudi »če ne ustanovijo sindikata na ravni podjetja, temveč se včlanijo v sindikat dejavnosti ali poklica, ustanovljen za območje države«. V slovenski praksi je uveljavljeno načelo sindikalnega pluralizma, kar pomeni, da je delovanje več različnih sindikatov na ravni podjetja lahko običajna praksa. »Delodajalec ne sme odreči imenovanja ali izvolitve sindikalnih zaupnikov nobenemu od sindikatov, v katere so včlanjeni pri njem zaposleni delavci« (prav tam, strani 1109–1110).

⁵⁶ Vodovnik, 1999, strani 1015, 1019–1024; Polajžar, 2020, strani 40–41.

varnosti z oceno tveganja, pravilnik o varovanju poslovne skrivnosti, varstvu osebnih podatkov, pravila reda in discipline, uporabe službenih vozil, uporabe sredstev IKT na delovnem mestu ipd.). Ti akti imajo naravo normativnega pravnega akta, saj učinkujejo neposredno in prisilnopravno napram delavcu.⁵⁷

Kljub temu da gre za enostransko izjavo volje, je sprejemanje te vrste splošnega akta podvrženo določenim varovalkam. Delodajalec mora akt še pred sprejemom poslati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Slednji morajo podati mnenje v roku 8 dni. V primeru, da je mnenje podano, ga mora delodajalec obravnavati ter se do njega opredeliti (oboje še pred dokončnim sprejemom akta).⁵⁸

Navedeno je še posebej pomembno, saj se v praksi pogosto sprejema pravilnike in druge podobne interne akte (splošne akte delodajalca), s katerimi se uvajajo podrobnejša pravila v zvezi z nadzorom izpolnjevanja delovnih obveznosti, konkretnjših navodil za izpolnjevanje obveznosti ipd. Popolnoma verjetno je, da bo do sprejema tovrstnih aktov prišlo tudi v zvezi z uvedbo oziroma uporabo umetne inteligence v okviru delovnih razmerij.⁵⁹

Nadalje pa je v praksi za področje vloge sindikata v okviru podjetja v zvezi z vprašanji uporabe umetne inteligence lahko zelo pomemben 203. člen ZDR-1. Iz tega izhaja, da mora delodajalec sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Prav tako je delodajalec dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti. Kot navaja *Kresal Šoltes*, ta določba »na splošno določa ugodnosti, ki jih mora delodajalec zagotavljati

⁵⁷ Kresal Šoltes in Senčur Peček, 2019, strani 92 in 94. Glej tudi Vodovnik, 1999, strani 1023–1024.

⁵⁸ Prvi in drugi odstavek 10. člena ZDR-1. Glej Polajžar, 2020, stran 41.

⁵⁹ Denimo, pri urejanju meja dopustnega nadzora in uporabe službenih sredstev IKT na delovnem mestu smernice Informacijskega pooblaščenca poudarjajo pomembnost internih aktov (splošnih aktov delodajalca). V zvezi z nadzorom nad delovnimi sredstvi tako velja, da je vnaprejšnja ureditev v internih aktih ključna za zagotovitev transparentnosti glede načina, trajanja izvajanja nadzora ipd. To je še posebej pomembno za načrtovanja meja utemeljenega pričakovanja zasebnosti delavca pri uporabi sredstev IKT. Skladno s priporočili naj bo vsebina tega akta čim natančnejša in naj predvideva različne scenarije, ki se lahko zgodijo na delovnem mestu. Kljub temu pa sprejetje internega (splošnega organizacijskega) akta delodajalca samo po sebi ne pomeni, da je nadzor dopusten. Nadzor mora biti skladen tudi z zakonom in z Ustavo RS (glej Informacijski pooblaščenec, 2019, stran 21; in Polajžar, 2021). Ob tem pa (navkljub pomembnosti sprejema relevantnih splošnih aktov delodajalca) velja opozoriti, da splošni akti delodajalca (predvsem če urejajo oblike in pogoje za izvajanje nadzora nad delavci) predstavljajo problematični enostranski poseg v pravico do zasebnosti delavcev. Prav tako pri tovrstnih aktih ne gre več samo za konkretiziranje delovnih obveznosti, ampak tudi za predpisovanje postopkov za poseg v zasebnost delavcev. Primerneje bi bilo, da bi se (posegi v) pravice delavcev urejale s kolektivnimi pogodbami (Polajžar 2021; za več glej Polajžar, 2020, strani 41–42). Navedeni pomisleki so smiselno enako relevantni tudi, kadar gre za kontekst uvedbe/uporabe umetne inteligence.

sindikatu, da ta lahko hitro in učinkovito izvaja svoje pristojnosti.⁶⁰ *Kresal Šoltes* nadalje navaja, da so te ugodnosti, ki jih v svoje breme delodajalec zagotavlja sindikatu, denimo: zagotavljanje prostora in opreme, tehnično in administrativno delo, strokovna pomoč, obračunavanje sindikalne članarine, obveščanje o gradivih za seje organov delodajalca, dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu, svoboda sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska, določeno število plačanih ur za sindikalno delo, možnost profesionalnega opravljanja sindikalne dejavnosti, število sindikalnih zaupnikov s posebnimi ugodnostmi in posebnim varstvom pred odpovedjo, način sporočanja podatkov itd. Pomembno pa je, da so te obveznosti konkretnije urejene v veljavnih kolektivnih pogodbah in v pogodbah za ureditev materialnih pogojev za delo sindikata, ki se sklepajo med sindikati in delodajalcem na ravni podjetja.⁶¹

Drugi del 203. člena ZDR-1 pa se nanaša na dolžnost delodajalca, da sindikatu omogoči dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti. Gre za pomembno pravico sindikata na področju dostopa do informacij/podatkov. *Kresal Šoltes* navaja, da je upravičenje sindikata do dostopa do podatkov po tem členu treba razlagati široko – v smislu vseh podatkov, ki se nanašajo na kolektivne ali individualne pravice delavcev. Prav tako se nobena določba ZDR-1 ne sme razlagati na način, da preprečuje ali omejuje to pravico, razen če je ta pravica lahko omejena zaradi varstva poslovne skrivnosti ali osebnih podatkov delavcev. Pravica do dostopa do podatkov vključuje podatke o vseh vprašanih, ki jih sindikat pri delodajalcu potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev. Gre še zlasti za primere, v katerih že ZDR-1 predvideva sodelovanje sindikata pri delodajalcu (npr. glede prenosa podjetja itd.). Ni pa ta pravica omejena zgolj (izključno) na te primere, saj so relevantni tudi primeri, ko sindikat sodeluje v postopkih odločanja o individualnih pravicah in obveznostih delavcev iz delovnega razmerja. Prav tako sindikat potrebuje določene podatke v luči nadzora glede zagotavljanja pravic delavcem po sklenjenih kolektivnih pogodbah in drugih sporazumih, ki jih je sklenil z delodajalcem. *Kresal Šoltes* poudarja še, da se delodajalec obveznosti posredovanja podatkov sindikatu (po 203. členu ZDR-1) ne more izogniti zgolj s sklicevanjem na varstvo osebnih podatkov delavcev, ampak mora

⁶⁰ *Kresal Šoltes v Belopavlovič et al. (ur.), 2019b, stran 1105.*

⁶¹ Prav tam, stran 1105.

zahtevane podatke posredovati sindikatu na način, da iz njih ne bodo razvidni varovani osebni podatki delavcev.⁶²

Kot je bilo navedeno že v predhodnem poglavju, pa imajo tudi sindikalni predstavniki zakonske pristojnosti na področju varnosti in zdravja pri delu. Kot izhaja iz drugega odstavka 46. člena ZVZD-1, mora delodajalec predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi. Prav tako mora skladno s četrtem odstavkom 48. člena delodajalec »sindikate pri delodajalcu« seznanimi z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov.

3.3.2 Kolektivne pogodbe in vprašanja uporabe umetne inteligence v delovnih razmerjih

Možnost sklepanja kolektivnih pogodb (na ravni podjetja ali širše) je izjemno pomemben instrument za naslovitev problematike umetne inteligence. Vendar je v zvezi s pravico do kolektivnega dogovarjanja treba opozoriti, da sta ključnega pomena načeli svobodnega in prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja (oziroma načelo avtonomije kolektivnega dogovarjanja). Stranke kolektivne pogodbe so namreč proste pri odločanju, glede katerih vsebin se bodo kolektivno pogajale (če sploh) ter (v primeru doseženega soglasja) sklenile kolektivno pogodbo.⁶³ Tako bi bilo moč tudi vprašanja v zvezi z vpeljavo/uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih (varstvo zasebnosti, osebnih podatkov, varnost in zdravje pri delu) urejati v okviru kolektivnih pogodb, za kar v luči načela vsebinske avtonomije kolektivnega dogovarjanja⁶⁴ ne bi bilo ovir. Seveda pa se morajo v vsakem primeru tako predstavniki delavcev kot delodajalci prostovoljno odločiti, da to vprašanje uredijo v okviru kolektivne pogodbe.⁶⁵

⁶² Prav tam, stran 1106.

⁶³ Kresal Šoltes, 2011, strani 26 in 32; Senčur Peček v Liukkunen (ur.), 2019, strani 502 in 515.

⁶⁴ Kot tudi izhaja iz drugega odstavka 3. člena ZKolP, lahko kolektivna pogodba v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev med trajanjem delovnega razmerja, v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi; glede plačila za delo ter drugih osebnih prejemkov in povračil v zvezi z delom; varnosti in zdravja pri delu; ali drugih pravic in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci. V okviru normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uredijo tudi pogoji za delovanje sindikata pri delodajalcu.

⁶⁵ Glej Polajžar, 2021, stran 288.

Ni pa vsebinska avtonomija kolektivnega dogovarjanja neomejena, saj morajo določila kolektivne pogodbe spoštovati ustavne pravice in svoboščine⁶⁶ ter kogentna zakonska pravila (oziroma minimalne delovnopravne standarde).⁶⁷ Kot izhaja tudi iz 4. člena ZKOlP, lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavca ugodnejše od določb vsebovanih v zakonih (načelo ugodnosti oziroma *in favorem*) – razen v primeru, ko ZDR-1 določa drugače.⁶⁸

4 Zaključek

Na podlagi obravnavanih relevantnih delov ureditve po pravu EU ter slovenske pravne ureditve avtorja zaključujeta, da imajo delavski predstavniki v podjetju (sindikalni in voljeni) pomembne pristojnosti v zvezi z uporabo sistemov umetne inteligence v delovnih razmerjih. Pri tem je sicer res, da besedilo zakonskih pristojnosti delavskih predstavnikov pojma »umetne inteligence« (algoritemskega upravljanja ipd.) ne omenja izrecno, kljub temu pa je moč tudi v primeru vpeljave/uporabe umetne inteligence na področju delovnih razmerij uporabiti določena splošna (že obstoječa) pravila.

Z vidika voljenih delavskih predstavnikov je še posebej relevanten pravni okvir po ZSDU in ZVZD-1 (s katerimi Republika Slovenija implementira Direktivi 2002/14 in 89/391). Določene obveznosti do predhodnega obveščanja pa izvirajo tudi iz Akta o umetni inteligenci, ki delodajalcem (kot uvajalcem sistemov umetne inteligence) nalaga določene obveznosti. Skladno z ZSDU mora delodajalec še pred sprejemom dokončne odločitve obveščati svet delavcev o predvidenih spremembah v organizaciji proizvodnje in spremembah tehnologije. V zvezi s tem velja še, da mora delodajalec na zahtevo sveta delavcev omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o teh zadevah. Podobno ZSDU in ZVZD-1 predvidevata tudi predhodno skupno posvetovanje glede vidikov varnosti in zdravja pri delu.

⁶⁶ Za področje delovnih razmerij so, med drugim, relevantne tudi pravice do zasebnosti, varstva osebnih podatkov, osebnega dostojanstva in varnosti, svobode dela, svobode izražanja, kolektivne delavske pravice (stavka, sindikalna svoboda, sodelovanje pri upravljanju) itd. (Kresal Šoltes, 2011, stran 171).

⁶⁷ Prav tam, strani 170–171.

⁶⁸ Načelo *in favorem* izhaja tudi iz drugega odstavka 9. člena ZDR-1. Ob tem pa tretji odstavek 9. člena ZDR-1 ureja omenjeno izjemo od tega pravila, saj se v primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. ZDR-1 s kolektivno pogodbo določi tudi drugače (manj ugodno).

Navedene pristojnosti (oziroma obveznosti delodajalca) bo treba v kontekstu vpeljave/uporabe umetne inteligence ustrezno razlagati. Ključno bo zagotoviti, da zaradi prezapletenosti oziroma nepoznavanja uporabljene tehnologije ne pride do izvotlitve participacijskih pravic delavcev. Še posebej pomembno bo, da bo prišlo do celovite obveščenosti, pri kateri bodo delavski predstavniki prejeli vse potrebne podatke glede sistema umetne inteligence. Bistveno bo tudi, da se bo vidik uporabe sistemov umetne inteligence dosledno naslovil pri pripravi ocene tveganja (ter drugih ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu). Relevantno bo tudi izobraževanje delavskih predstavnikov glede tveganj in izzivov uporabe umetne inteligence v delovnih procesih.

Podobno imajo tudi sindikalni predstavniki v podjetju številne relevantne pristojnosti že po obstoječem pravnem okviru po ZDR-1 in ZVZD-1. Tako je še posebej pomembno, da se bo določba 203. člena ZDR-1 v praksi učinkovito uresničevala tudi v spremenjenih razmerah (t. i. dobi umetne inteligence). Delodajalec namreč sindikatu mora zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti ter mu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti. Le na ta način bo lahko sindikat tudi v spremenjenih tehnoloških razmerah opravljal svoje osnovno poslanstvo, tj. varstvo pravic delavcev v okviru podjetja. Vloga sindikata pa bo zelo pomembna tudi v primeru sprejema splošnih aktov delodajalca (po 10. členu ZDR-1), ki se bodo nanašali na področje umetne inteligence. Vse že omenjeno je lahko ključen predpogoj, da med sindikatom in delodajalcem sploh lahko pride do smiselnih kolektivnih pogajanj ter sklenitve kolektivne pogodbe, kjer bi se naslovila vprašanja v zvezi z uporabo umetne inteligence. V luči vsebinske avtonomije kolektivnega dogovarjanja za navedeno ni ovir, ključna je zgolj volja obeh pogajalskih strani za naslovitev in ureditev teh tematik.

Ob navedenem poudarku ustreznega izvajanja in razlage že obstoječega pravnega okvirja pa velja izpostaviti, da je na mestu tudi razmislek o dodatni normativni konkretizaciji nekaterih upravičenj delavskih predstavnikov. *De lege ferenda* bi se veljalo zgledovati predvsem po nekaterih rešitvah iz Direktive 2024/2831.⁶⁹ Te so usmerjene prav v zagotovitev, da zaradi prezapletenosti tehnologije ne pride do

⁶⁹ Določbe Direktive 2024/2831 se uporabljajo zgolj na izjemno ozkem področju opravljanja dela prek »digitalnih platform dela«. Kljub temu pa ne gre spregledati, da se s podobnimi težavami oziroma ovirami kot platformni delavci, srečujejo tudi delavci v drugih delovnih okoljih. Navedena trditve se bo s časom zgolj še bolj utrdila.

izvotlitve participacijskih pravic delavcev (do obveščenosti in skupnega posvetovanja). Menimo, da je še posebej pomembna predvidena pravica do strokovnjaka, saj bodo imeli delavci dejansko vsebinsko možnost sodelovanja pri sprejemu odločitev, ki se nanašajo na spremembe avtomatiziranih sistemov, zgolj če bodo imeli za to ustrezno strokovno podlago. Podobno je *de lege ferenda* (po zgledu Direktive 2024/2831) potencialno relevanten podrobnejši opis načina in vsebine informacij, ki jih morajo prejeti delavski predstavniki. Ob tem pa bi bila na mestu še zahteva po skupnem posvetovanju z delavskimi predstavniki pred uvedbo sistemov umetne inteligence (ne pa zgolj predhodna obveščenost).

Povsem verjetno je, da bi navedene pravne rešitve v prihodnje bilo mogoče uvesti s specialnim zakonom, ki bi celovito urejal področje umetne inteligence v luči sprejetega Akta o umetni inteligenci na ravni EU. V tem zakonu bi torej lahko naslovili tudi specialne delovnopravne vidike, s čimer bi dopolnili obstoječi pravni okvir po krovnih zakonih s področja delovnega prava. Druga (ali sočasna) pot pa je tudi prenova zakonodaje s področja kolektivnega delovnega prava, na nujnost katere že dalj časa opozarja pravna stroka.⁷⁰

Literatura

- Bagari, S. (2022) Uporaba algoritmov na področju delovnih razmerij in socialne varnosti, *Delavci in Delodajalci*, 22(1), strani 41–55.
- Bagari, S. (2023) Tveganja pri uvajanju umetne inteligence v delovna razmerja in možne pravne rešitve, *Delavci in delodajalci*, 23(2-3), strani 221-242.
- Bagari, S. (2024) Vpliv umetne inteligence na delovna razmerja, *Podjetje in delo*, 50(6-7), strani 1168-1181.
- Barnard, C. (2012) *EU employment law*, Fourth Edition, Oxford: Oxford University Press.
- Brameshuber, E. (2021) Information and consultation rights, v: Haar B. in dr. (ur.), *EU Collective Labour Law* (Northampton: Edward Elgar Publishing), strani 239–254.
- De Stefano, V. (2022) The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview, *Italian Labour Law e-Journal*, 15(1), strani 1–11, dostopno na: <https://illeg.unibo.it/article/view/15233/14456> (obiskano: 16. 2. 2025).
- Dvojmoč, M., Tancer Verboten M. (2022) Cyber (in)security of personal data and information in times of digitization, *Medicine, law & society*, 15(2), strani 287–303.
- Fernández Fernández, R. (2022) Big Data as a Tool to Enhance Recruitment Processes, *E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES*, 11(1), strani 93–107, dostopno na: https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/1168 (obiskano: 16. 2. 2025).
- Franca, V. (2009) Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju: pravni in kadrovski vidiki s primeri iz sodne in podjetniške prakse (Ljubljana: Planet GV).

⁷⁰ Glej Franca, 2017. Za več o pomenu dodatne krepitve sodelovanja delavcev pri upravljanju ter nujnosti modernizacije ZSDU nasploh glej, med drugim, Zirnstein, 2024, strani 17–19.

- Franca, V. (2023) Ravnotežje moči v dobi umetne inteligence: bodo kolektivne dogovore sklepali algoritmi?, *Delavci in Delodajalci*, 23(4), strani 393–409.
- Franca, V. (2021) Vpliv digitalizacije na delovna razmerja: nujnost usposabljanja in obvladovanja umetne inteligence, *Podjetje in delo*, 46(6-7), strani 919–928.
- Franca, V. (2017) Negotova prihodnost kolektivnih delovnih razmerij, *Podjetje in delo*, 43(6-7), strani 1213–1222.
- Gostiša, M. (2005) *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije* (Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo).
- Informacijski pooblaščenec (2019) *Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih: Smernice Informacijskega pooblaščenca*, dostopno na: <https://www.ip-rs.si/publikacije/prirocniki-in-smernice/varstvo-osebni-podatkov-v-delovnih-razmerjih/> (obiskano: 16. 2. 2025).
- Ioannis, L., Countouris N., De Stefano V. (2019) Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market, *European Labour Law Journal*, 10(3), strani 291–333.
- Katsabian, T. (2019) Employees' Privacy in the Internet Age: Towards a New Procedural Approach, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 40(2), strani 203–255.
- Kresal, B. (2020), *Delo prek spletnih platform*, v: Kresal Šoltes, K., et al. (ur.), *Prekarno Delo: Multidisciplinarna Analiza* (Ljubljana: Pravna fakulteta; Ekonomska fakulteta), strani 105–127.
- Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D. (2019) Splošni akt delodajalca (10. člen), v: Belopavlovič, N. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem 2., posodobljena in dopolnjena izdaja* (Ljubljana: Lexpera GV založba), strani 91–98.
- Kresal Šoltes, K. (2019a) Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov, v: Belopavlovič N. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem, 2., posodobljena in dopolnjena izdaja* (Ljubljana: Lexpera GV založba), strani 1096–1104.
- Kresal Šoltes, K. (2019b) Obveznosti delodajalca do sindikata (203. člen), v: Belopavlovič N. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem, 2., posodobljena in dopolnjena izdaja* (Ljubljana: Lexpera GV založba), strani 1104–1107.
- Kresal Šoltes, K. (2019c) Sindikalni zaupnik (205. člen), v: Belopavlovič N. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem, 2., posodobljena in dopolnjena izdaja* (Ljubljana: Lexpera GV založba), strani 1108–1112.
- Kresal Šoltes, K. (2011) Vsebina kolektivne pogodbe: pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev (Ljubljana: GV Založba).
- Polajžar A. (2020) Meje dopustnega nadzora delavca z in pri uporabi sredstev informacijsko komunikacijske tehnologije na delovnem mestu: izbrani vidiki, magistrsko delo, Univerza v Mariboru Pravna fakulteta.
- Polajžar, A. (2021) Varstvo zasebnosti delavca v dobi digitalizacije: GDPR in vloga delavskih predstavnikov, *Delavci in delodajalci*, 21(2-3), strani 273–293.
- Polajžar, A. (2024a) Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev po Direktivi o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu: (izbrani vidiki), *Delavci in delodajalci*, 24(4), strani 403–418.
- Polajžar, A. (2024b) Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev: doktorska disertacija, Univerza v Mariboru Pravna fakulteta.
- Senčur Peček, D., Polajžar, A. (2023) Privacy at Work in Slovenia, v: Hendrickx, F. et al. (ur.), *Privacy@work: A European and Comparative Perspective* (Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International), strani 469–492.
- Senčur Peček, D. (2019) Slovenia, v: Liukkunen, U. (ur.), *Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Perspective* (Cham: Springer), strani 501–528.
- Senčur Peček, D. (2004) Socialno partnerstvo na ravni podjetja (razmerje med sindikatom, svetom delavcev in upravo), *Delavci in delodajalci* 4(2-3), strani 531–564.
- Senatori, I. (2022) EU Law and Digitalisation of Employment Relations, v: Gyulavári T., Menegatti E. (ur.), *Decent Work in the Digital age: European and Comparative Perspectives* (Oxford etc.: Hart Publishing), strani 57–81.

- Todolí-Signes, A. (2017) 'The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), strani 241–268.
- Vodovnik, Z. (1999) Normativna oblast delodajalca, *Podjetje in delo*, 25(6-7), strani 1015–1026.
- Vodovnik, Z., Tičar, L. (2016) *Osnove delovnega in socialnega prava*, 2., spremenjena in dopolnjena izdaja (Ljubljana: Lexpera, GV založba).
- Weingerl, P. (2023) Odškodninska odgovornost za uporabo umetne inteligence v delovnem razmerju, *Delavci in delodajalci*, 23(4), strani 361–378.
- Zirnstein, E. (2024) Nekaj razlogov za dodatno krepitev soupravljanja in nujno »modernizacijo« ZSDU, *Ekonomska demokracija*, 28(3), strani 17–20.

Extended abstract

The authors address the question of the powers of workers' representatives in an undertaking in relation to the use of artificial intelligence in an employment relationship. The authors focus on the relevant legal aspects under Slovenian and EU law – and discuss the two types of worker representation operating at the company level in Slovenia (trade union and elected workers' representatives).

The authors conclude that workers' representatives (trade union and elected) have important competences in relation to the introduction/use of AI systems in the context of employment relationships. The latter relate to the general area of information and joint consultation within the company and to occupational safety and health. It is true that the text of the statutory powers of workers' representatives does not explicitly mention the concept of 'artificial intelligence' (algorithmic management, etc.) – yet certain general (existing) rules must nevertheless be applied and interpreted accordingly.

Particularly relevant from the perspective of elected worker representatives is the legal framework under the ZSDU and ZVZD-1 (by which Slovenia implements Directives 2002/14 and 89/391). Certain obligations to provide prior information also derive from the European Artificial Intelligence Act, which imposes certain obligations on employers (as implementers of AI systems). Under the ZSDU, the employer must inform the works council of envisaged changes in the organisation of production and changes in technology before a final decision is taken. In this respect, the employer must also, at the request of the works council, make available the documentation necessary to inform it of these matters. Similarly, the ZSDU and ZVZD-1 also provide for prior joint consultation on aspects of safety and health at work.

These powers (or employer obligations) will need to be interpreted in the context of the introduction/use of AI. It will be crucial to ensure that workers' participation rights are not diluted as a result of over-complication or lack of knowledge of the technology used. It will be particularly important to ensure that there is comprehensive information, with workers' representatives receiving all the necessary information on the AI system. It will also be essential that the aspect of the use of AI systems is consistently addressed in the preparation of risk assessments (and other occupational safety and health measures). It will also be relevant to educate workers' representatives on the risks and challenges of using AI in work processes.

Similarly, trade union representatives in the company already have a number of relevant powers under the existing legal framework under ZDR-1 and ZVZD-1. It is therefore particularly important that the provision of Article 203 ZDR-1 is effectively implemented in practice, even in the contemporary era (the so-called "age of artificial intelligence"). This is because the employer must provide the trade union with the conditions for the rapid and effective performance of trade union activities – and must give the trade union access to the information necessary for the performance of trade union activities. Only in this way will the trade union be able to carry out its basic mission – i.e. the protection of workers'

rights within the company – even in a changed technological environment. The role of the trade union will also be very important in the case of the adoption of general acts of the employer (under Article 10 ZDR-1), which will relate to the field of artificial intelligence. All of the above may be a key prerequisite for meaningful collective bargaining between the trade union and the employer and for the conclusion of a collective agreement to address issues relating to the use of AI. In the light of the substantive autonomy of collective bargaining, there is no obstacle to this - the key is simply the will of both negotiating parties to address and regulate these topics.

In addition to the above-mentioned emphasis on the proper implementation and interpretation of the already existing legal framework, it is worth pointing out that further normative specification of some of the powers of workers' representatives is also worthy of consideration. *De lege ferenda*, it would be appropriate to draw inspiration in particular from certain solutions set out in the Platform Work Directive, which are aimed precisely at ensuring that workers' participatory rights (to information and joint consultation) are not diluted by the complexity of the technology. In our view, the envisaged right to an expert is particularly important, since workers will only be able to participate in a substantive way in the adoption of decisions concerning changes to automated systems if they have the appropriate professional basis for doing so. Similarly, a potentially relevant *de lege ferenda* solution is also a more detailed description of the manner and content of the information to be provided to workers' representatives (following the example of the Platform Work Directive).